

# Prestations complémentaires versées par l'employeur

Katherine Marshall

**B**ien qu'avoir des enfants soit inestimable sous de nombreux aspects, cela comporte des coûts financiers. La perte de gains constitue un facteur, en raison de l'absence du travail après l'accouchement. La majorité des mères sont occupées avant la naissance de l'enfant, et la plupart d'entre elles reçoivent des prestations des programmes de congés de maternité et parental fédéral ou québécois. Toutefois, étant donné que ces prestations remplacent seulement une partie des gains assurables — jusqu'à 75 % au Québec et 55 % à l'extérieur du Québec —, la plupart des ménages connaissent une réduction de leur revenu durant l'absence du travail (voir *Assurance-emploi et RQAP*).

Les coûts du congé parental peuvent aller au-delà des pertes de revenu à court terme. Les absences du travail liées à la naissance peuvent avoir comme conséquences que les femmes ratent des possibilités de formation, des promotions et des occasions d'accumuler de l'expérience, ce qui pourrait expliquer en partie l'écart persistant des gains entre les femmes qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas. Il a été démontré que de longues interruptions de carrière de trois ans ou plus sont un facteur important ayant trait à « l'écart des gains lié à la maternité » (Zhang, 2009).

Afin de compenser la perte de gains des employés pendant leur congé, certains employeurs offrent une prestation supplémentaire de chômage (PSC) aux parents, également connue sous le nom de prestation complémentaire. La PSC est une initiative gouvernementale que les employeurs utilisent comme moyen de réduire la perte nette de gains de leurs employés en congé (voir *Programme de PSC*). Les prestations complémentaires de l'employeur ne sont versées qu'aux employés qui ont déjà droit aux prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Les prestations couvrent en

partie ou en totalité la différence entre ce que les parents reçoivent de l'assurance-emploi ou du RQAP et leurs gains habituels. Le taux de remplacement du revenu, la durée des prestations et la protection (mères, pères et parents adoptifs) varient selon les entreprises. Les prestations complémentaires pourraient aussi améliorer indirectement les gains à long terme étant donné qu'elles stipulent souvent un retour au travail dans un délai précis, ce qui encourage la continuité d'emploi.

En offrant un niveau plus élevé de remplacement du revenu, les prestations complémentaires de l'employeur peuvent permettre à davantage de parents de rester en congé pendant une période plus longue. Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi comportent un élément essentiel du Plan d'action national pour les enfants conçu pour aider les parents à mieux gérer les exigences professionnelles et les soins aux nourrissons (RHDDC, 2005). Depuis janvier 2001, les prestations parentales de l'assurance-emploi pouvant être partagées par les parents ont augmenté de 10 à 35 semaines. On ne sait pas avec certitude si les régimes de prestations complémentaires de l'employeur ont connu une prolongation semblable à celle des programmes publics de prestations.

Même si les prestations complémentaires sont devenues un avantage discrétionnaire de l'employeur qui est bien connu, on sait peu de choses en ce qui concerne les employés qui peuvent en profiter. Les constatations faites au sujet des 100 meilleurs employeurs canadiens (*Canada's Top 100 Employers*) laissent penser « que la disponibilité des paiements de prestations complémentaires pour congé parental, en particulier pour les parents adoptifs et les pères, a augmenté subitement » [traduction] (Yerema, 2007). La présente étude repose sur l'Enquête sur la couverture de

---

Katherine Marshall est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut la joindre au 613-951-6890 ou à [perspective@statcan.gc.ca](mailto:perspective@statcan.gc.ca).

l'assurance-emploi pour examiner de l'information inédite sur les tendances en ce qui concerne la proportion de mères occupant un emploi rémunéré qui reçoivent de leur employeur des prestations complémentaires de congé de maternité ou parental<sup>2</sup>. Au moyen d'une analyse de régression descriptive, elle permet de déterminer qui est susceptible de recevoir des prestations complémentaires de l'employeur et si ces prestations influent sur le taux de retour au travail, la durée moyenne du congé, et le taux de retour chez l'employeur antérieur au congé (voir *Source des données et définitions*).

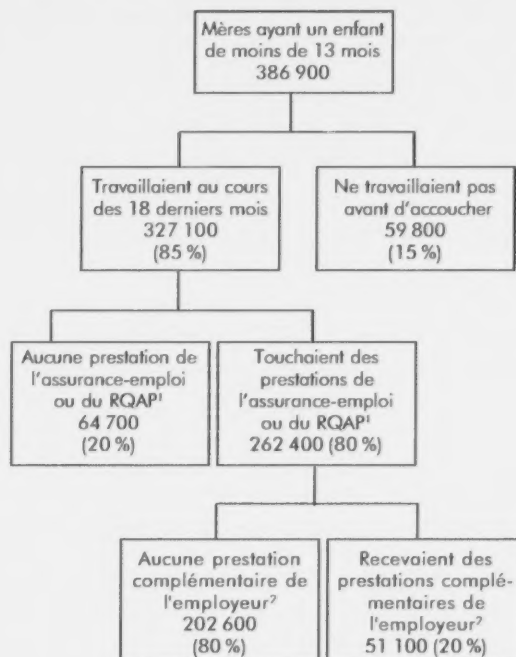
### Une mère sur cinq bénéficie de prestations complémentaires de l'employeur en plus de celles de l'assurance-emploi ou du RQAP

En 2008, 327 000 mères, soit 85 % de toutes les nouvelles mères, occupaient un emploi avant d'accoucher (graphique A). De ce groupe, 262 000 (80 %) ont déclaré recevoir des prestations de maternité ou de congé parental (assurance-emploi ou RQAP) et 51 000 recevaient des prestations complémentaires de l'employeur — ce qui représente une bénéficiaire sur cinq de l'assurance-emploi ou du RQAP<sup>3</sup>. En 2008, en moyenne, les prestations complémentaires duraient 19 semaines et s'établissaient à 300 \$ par semaine. Les employeurs ont ainsi déboursé collectivement plus de 290 millions de dollars pour les prestations complémentaires versées aux mères (tableau 1).

De 2000 à 2006, environ les trois quarts des mères qui occupaient un emploi avant d'accoucher recevaient des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP après la naissance de l'enfant. Celles qui ne touchaient pas de prestations durant cette période incluaient les travailleuses autonomes, celles qui n'avaient pas un nombre suffisant d'heures d'emploi assurables et celles qui n'avaient pas fait de demande. À la suite de la mise en œuvre du RQAP en 2006 et de l'inclusion subséquente des travailleuses autonomes allant de pair avec l'assouplissement des règles d'admissibilité, le taux de protection des mères au Québec est passé à 9 sur 10 en 2007 et 2008, ce qui a également entraîné une augmentation du taux de protection national.

Chez les bénéficiaires de l'assurance-emploi ou du RQAP, la proportion qui recevait aussi des prestations complémentaires de l'employeur (environ une sur cinq) est restée stable au cours de la période de neuf ans. Il en est de même pour la durée moyenne des versements de prestations complémentaires (environ 18

**Graphique A Compensation financière des nouvelles mères en 2008**



1. Congé de maternité ou parental payé par le gouvernement fédéral ou du Québec; cela inclut les travailleuses autonomes.

2. Cela exclut les travailleuses autonomes et les travailleuses familiales non rémunérées.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

semaines). Même si les prestations de congé parental sont passées de 10 à 35 semaines à partir de 2001, la durée des prestations complémentaires n'a pas affiché de hausse correspondante. Beaucoup d'employeurs ne versent peut-être pas de prestations pour compléter les prestations de congé parental prolongées en raison des coûts ou des conditions intégrées dans les conventions collectives (RHDCC, 2007).

La durée moyenne des prestations complémentaires versées par l'employeur était de 16 à 19 semaines<sup>4</sup>, soit environ quatre mois, ce qui laisse entendre que la majorité des femmes reçoivent des prestations complémentaires pour leur congé de maternité seulement : 15 semaines pour les femmes à l'extérieur du Québec et 18 semaines pour celles au Québec (depuis le

## Programme de PSC

Le programme fédéral de prestations supplémentaires de chômage (PSC) a été instauré en 1956 afin d'offrir un supplément au revenu des employés bénéficiaires de l'assurance-emploi lors de mises à pied temporaires. L'assurance-emploi remplaçant seulement 55 % des gains antérieurs, une PSC permet de réduire davantage la perte nette de gains. Dans le contexte du programme actuel, les employeurs sont encouragés à créer et enregistrer des régimes de PSC qui couvrent non seulement les arrêts de travail temporaires, mais aussi la formation, la maladie et les blessures ou la quarantaine. Les régimes enregistrés doivent satisfaire aux exigences de l'article 37 du *Règlement sur l'assurance-emploi* établi par Service Canada (Service Canada, 2009). Le programme aide à augmenter le niveau de remplacement du revenu des employés durant les absences du travail, mais les paiements ne sont pas comptabilisés comme assurables et, par conséquent, les prestations d'assurance-emploi ne sont pas réduites. Les employeurs devraient tirer profit de ce programme étant donné que les employés sont incités à retourner chez le même employeur, ce qui aide à conserver les employés expérimentés et à réduire le recyclage ou les nouvelles embauches. L'employeur est l'unique responsable du financement des régimes. À la fin 2008, environ 3 000 employeurs avaient approuvé des régimes de PSC couvrant plus de 885 000 employés (Service Canada, 2008).

Les régimes de PSC peuvent aussi compléter les prestations de maternité ou parentales de l'assurance-emploi ou du RQAP et les prestations de compassion de l'assurance-emploi, mais ils n'ont pas besoin d'être enregistrés. Bien que les employeurs ayant des régimes de PSC liées aux congés de maternité et parental, également connues sous le nom de prestations complémentaires, ne doivent pas obtenir l'approbation officielle de Ressources humaines et Développement des compétences Canada,

des dossiers doivent être conservés et deux conditions doivent être remplies en ce qui concerne les paiements supplémentaires. Premièrement, les prestations complémentaires ne doivent pas dépasser les gains hebdomadaires habituels d'un employé et, deuxièmement, le paiement ne doit pas réduire l'indemnité de départ, les congés de maladie ou de vacances non utilisés, ou tout autre crédit accumulé par l'employé dans le cadre de son emploi<sup>1</sup>.

Une étude des régimes de PSC pour les congés de maternité et parental présents dans les principales conventions collectives, notamment ceux couvrant plus de 200 employés dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale ou plus de 500 employés dans les secteurs qui relèvent de la compétence provinciale, indique que la majorité d'entre eux ont des conditions générales. Par exemple, la plupart des régimes limitent le versement de prestations complémentaires aux employés ayant un nombre minimal de semaines ou de mois de service; les employés doivent prouver qu'ils sont admissibles aux prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP; enfin, la protection est généralement offerte au personnel régulier à temps plein seulement (RHDCC, 2007). En outre, la majorité des employés doivent signer une entente dans laquelle ils s'engagent à reprendre le travail dans des délais fixés et pour une période minimale et reconnaissent que s'ils ne tiennent pas leurs engagements, ils seront redevables à l'entreprise du montant des prestations qu'ils auront reçues. On considère qu'un taux de remplacement du revenu de 93 % des prestations combinées de l'assurance-emploi ou du RQAP et des prestations complémentaires équivaut au plein salaire habituel, en raison des impôts et autres avantages. Toutefois, les ententes offrent une gamme de taux de remplacement différents, et le nombre de semaines de versement des prestations complémentaires est encore plus variable (*ibid.*).

1<sup>er</sup> janvier 2006). Certaines entreprises couvrent aussi le délai de carence de deux semaines : « ...un certain nombre de conventions stipulent que l'employeur versera à l'employée en congé de maternité une allocation qui compensera le délai de carence pendant lequel l'employée ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi » (*ibid.*, 2007).

La majorité des mères, 80 % en 2008, ont déclaré recevoir des prestations pour une durée inférieure à six mois — une preuve supplémentaire que la plupart des prestations complémentaires ne couvrent pas toute la période de congé payé (graphique B). Toutefois, comme on le montrera, la majorité des nouvelles mères admissibles aux prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP sont en congé pendant presque un an. Par conséquent, puisque seulement une minorité de

femmes reçoivent des prestations complémentaires pendant six mois ou plus, la réalité est que relativement peu de mères sont en congé payé avec un remplacement du revenu couvrant la totalité de leur salaire — assurance-emploi ou RQAP plus une prestation complémentaire de l'employeur — pour la durée de leur congé.

### La moitié des employées du secteur public touchent une prestation complémentaire de l'employeur

D'avantage de mères occupant un emploi rémunéré au Québec ont déclaré recevoir des prestations complémentaires de leur employeur en plus des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP en 2008 que de mères à l'extérieur du Québec — 28 % comparative-

**Tableau 1 Prestations de congé de maternité et parental et prestations complémentaires de l'employeur payées aux mères occupant un emploi avant d'accoucher**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ensemble des mères ayant un enfant de moins de 13 mois</b>	<b>231</b>	<b>252</b>	<b>278</b>	<b>274</b>	milliers <b>292</b>	<b>328</b>	<b>311</b>	<b>322</b>	<b>327</b>
<b>Touchant des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP<sup>1</sup></b>					%				
Total	73	75	74	77	79	74	75	78	80
Québec	F	F	79	80	78	73	83	93	90
À l'extérieur du Québec	F	F	72	76	79	74	72*	72*	76*
<b>Touchant des prestations complémentaires en plus de celles de l'assurance-emploi ou du RQAP<sup>2</sup></b>									
Total	20	17	18	19	19	27	16	24	20
Québec	F	F	F	24	F	32	25 <sup>e</sup>	27 <sup>e</sup>	28
À l'extérieur du Québec	F	F	18	17	19	25	13*	22	17*
<b>Nombre moyen de semaines de prestations complémentaires</b>					semaines				
Total	16	17	18	17	17	18	16	18	19
Québec	F	F	F	19	F	19	17	17	22
À l'extérieur du Québec	F	F	18	16	16	18	16	19	18
<b>Moyenne des prestations complémentaires<sup>3</sup></b>					par semaine (\$ courants)				
	F	F	F	F	270	320	260	330	300

\* différence significative avec le Québec au niveau de 0,05; tests effectués pour la période de 2004 à 2008, car les poids bootstrap disponibles pour ces années permettaient un calcul plus exact des erreurs types

1. Prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

2. Cela exclut les travailleuses autonomes.

3. Fondé sur les réponses valides de 800 \$ ou moins; la variable contient un pourcentage élevé de « non déclaré ».

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

**Graphique B La majorité des mères touchant des prestations complémentaires de l'employeur reçoivent des prestations pendant moins de six mois**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2008.

ment à 17 % (tableau 2). Lorsqu'on tient compte de plusieurs attributs de l'employeur dans un modèle de régression logistique, comme la taille de l'entreprise, le secteur et le taux de syndicalisation, la probabilité que les employées québécoises reçoivent des prestations de maternité ou parentales complémentaires de l'employeur est 2,7 fois supérieure à celle des femmes vivant ailleurs qu'au Québec. Des recherches ont démontré que le Québec a été une des premières provinces à intégrer le congé de maternité payé dans les conventions collectives. En outre, le premier régime de PSC d'envergure ayant trait au congé de maternité a été mis sur pied en 1979 au Québec par un groupe de syndicats du secteur public (Moloney, 1989).

Avec un taux de prestations complémentaires de 39 %, occuper un emploi syndiqué semble être étroitement associé à cette prestation de l'employeur. Cependant, les résultats de régression indiquent que la syndicalisation n'est pas un facteur clé. Deux caractéristiques du lieu de travail qui augmentent de façon significative les



**Tableau 2 Caractéristiques personnelles et professionnelles des mères ayant un emploi rémunéré qui touchent des prestations complémentaires de l'employeur en plus de leurs prestations de maternité ou parentales**

	Mères bénéficiant de l'assurance-emploi ou du RQAP <sup>1</sup>	Recevant des prestations complémentaires	Rapport de cotes <sup>2</sup>
	milliers	%	
<b>Ensemble des mères<sup>3</sup></b>	<b>254</b>	<b>20</b>	<b>...</b>
<b>Province de résidence</b>			
Québec	74	28	2,7**
À l'extérieur du Québec (réf.)	180	17	1,0
<b>Scolarité</b>			
Grade universitaire	85	30	n.s.
Sans grade universitaire (réf.)	169	15	1,0
<b>Affiliation syndicale</b>			
Syndiquées (réf.)	86	39	1,0
Non syndiquées	168	11	n.s.
<b>Durée d'occupation de l'emploi</b>			
Moins de 3 ans (réf.)	106	11	1,0
3 à 5 ans	64	22	n.s.
6 ans ou plus	81	31	n.s.
<b>Taille de l'entreprise</b>			
1 à 500 employés (réf.)	93	10	1,0
Plus de 500 employés	118	35	2,9***
Inconnue	43	F	n.s.
<b>Secteur</b>			
Public	81	48	5,7***
Privé (réf.)	154	8	1,0
Inconnu	19	F	n.s.
<b>Gains horaires</b>			
Moins de 20,00 \$ (réf.)	137	9	1,0
20,00 \$ à 24,99 \$	43	30	2,7*
25,00 \$ ou plus	71	36	2,3*

1. Prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

2. Ce calcul de régression indique si certaines variables augmentent ou diminuent de façon significative la possibilité d'avoir des prestations complémentaires de l'employeur; n.s. signifie une différence non significative par rapport au groupe de référence (réf.) [1,0]; \* signifie qu'il y a une différence significative au niveau de 0,05, \*\*, au niveau de 0,01 et \*\*\*, au niveau de 0,001.

3. La somme des catégories pour chaque variable peut ne pas correspondre au total en raison des cas de non-réponse.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2008.

chances de recevoir des prestations complémentaires sont : travailler dans une plus grande entreprise comparativement à une plus petite entreprise, et travailler dans le secteur public par rapport au secteur privé. Les grandes entreprises de plus de 500 employés, syndiqués ou non, ont souvent les ressources humaines et financières leur permettant d'utiliser des incitatifs,

tels les régimes de prestations complémentaires et autres avantages discrétionnaires, pour recruter et conserver leurs employés. Non seulement la capacité des grandes entreprises de surveiller et de payer de telles prestations est plus grande, mais leur importante main-d'œuvre permet aussi d'économiser grâce à des économies d'échelle. « En répartissant le risque entre un nombre élevé de participants, les primes sont plus faibles. Les entreprises plus grandes ont besoin de davantage de personnel et ont besoin d'incitatifs pour recruter, en particulier en période de pénurie de main-d'œuvre. Elles ont également tendance à avoir davantage d'employés couverts par des conventions collectives » [*traduction*] (Social.Jrank, 2009).

Étant donné que le programme de PSC a été mis en place par le gouvernement, les lieux de travail du secteur public sont plus susceptibles d'y participer. Le secteur public inclut, par exemple, le personnel de tous les niveaux de l'administration publique, les sociétés d'État, les écoles publiques, les universités et les hôpitaux (voir *Source des données et définitions*). Une mère sur deux (48 %) travaillant dans le secteur public avait touché des prestations complémentaires versées par l'employeur en plus des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP; elles étaient donc 5,7 fois plus susceptibles d'en bénéficier que leurs homologues du secteur privé. Alors qu'un quart des employées du secteur public ne sont pas syndiquées, 40 % de ce groupe recevaient quand même des prestations complémentaires.

Enfin, les employées dont le salaire horaire est égal ou supérieur à 20 \$ sont beaucoup plus susceptibles de recevoir des prestations complémentaires de l'employeur que les

### Source des données et définitions

L'**Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)**, un supplément de l'Enquête sur la population active, est réalisée quatre fois par an et recueille de l'information sur la couverture accordée en vertu du programme de l'assurance-emploi. En 2000, on a commencé à interviewer les femmes à la maison avec des enfants âgés de moins de 13 mois concernant l'accès aux prestations de maternité, parentales et d'adoption. Dans cette section, les questions portent sur les prestations supplémentaires versées par les employeurs, l'assurance privée ou d'autres prestations pendant que les mères sont en congé après la naissance d'un enfant. On demande aux répondantes de déclarer le nombre de semaines pendant lesquelles elles ont reçu des prestations et le montant de ces prestations. Il n'est pas possible de déterminer le pourcentage des gains hebdomadaires totaux remplacés par le versement des prestations. Plus d'un quart des répondantes ne savaient pas le montant qu'elles avaient reçu. Enfin, on a exclu des calculs les cas particuliers avec des valeurs supérieures à 800 \$ par semaine (ce qui représente 1 % des enregistrements en 2008).

La **population cible** pour le présent article inclut toutes les mères ayant des enfants âgés de 0 à 12 mois. En 2008, on a interviewé environ 1 250 mères, ce qui représente un chiffre pondéré de 387 000.

La **taille de l'entreprise** désigne le nombre total d'employés qui se trouvaient à tous les emplacements de l'employeur de la mère.

Le **secteur public** se rapporte aux employés des administrations publiques fédérale, provinciale ou municipale, des sociétés d'État, des régies des alcools, des écoles primaires et secondaires publiques, des universités, des hôpitaux et des bibliothèques publiques, ainsi que de toutes les autres institutions gouvernementales. Le **secteur privé** regroupe tous les autres employés.

On utilise un **modèle de régression logistique** pour examiner la probabilité de recevoir une prestation complémentaire de l'employeur chez toutes les mères qui occupaient un emploi rémunéré avant la naissance de l'enfant et qui recevaient des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP. On a utilisé des techniques d'estimation bootstrap afin d'ajuster le plan d'échantillonnage complexe de l'enquête.

employées dont le salaire est moindre. Le taux de prestations complémentaires chez celles touchant des gains horaires inférieurs à 20 \$ était de 9 %, comparativement à 30 % pour celles dont le salaire horaire était compris entre 20 \$ et 24,99 \$ et 36 % pour celles gagnant 25 \$ l'heure ou plus. Les femmes dont les gains sont élevés sont davantage susceptibles d'occuper des postes professionnels ou spécialisés, et les remplacer coûte plus cher aux entreprises. Les employeurs utilisent différentes formes de compensations non salariales pour recruter et conserver leurs employés; les prestations complémentaires peuvent faire partie de

ces avantages. Une autre recherche indique que les emplois de plus grande qualité sont associés à un meilleur salaire et de meilleurs avantages (Marshall, 2003a). Inversement, les employées dont le salaire est bas sont les moins susceptibles de recevoir des prestations complémentaires.

### La durée des prestations est similaire pour la majorité des employées

Bien que les femmes au Québec soient plus susceptibles de toucher des prestations complémentaires versées par l'employeur que celles des autres provinces, la durée des prestations n'est pas beaucoup plus

longue — 22 semaines par rapport à 18 semaines respectivement (tableau 3). Le secteur d'emploi est la seule caractéristique professionnelle qui a une incidence significative importante sur le nombre de semaines de perception de prestations complémentaires. La durée moyenne des prestations reçues par les mères œuvrant dans le secteur

**Tableau 3 Nombre moyen de semaines durant lesquelles les mères touchent des prestations complémentaires de l'employeur**

	Semaines
<b>Ensemble des mères</b>	<b>19</b>
<b>Province de résidence</b>	
Québec (réf.)	22
À l'extérieur du Québec	18
<b>Scolarité</b>	
Grade universitaire (réf.)	21
Sans grade universitaire	18
<b>Affiliation syndicale</b>	
Syndiquées (réf.)	21
Non syndiquées	16
<b>Durée d'occupation de l'emploi</b>	
Moins de 3 ans (réf.)	17
3 à 5 ans	17
6 ans ou plus	22*
<b>Taille de l'entreprise</b>	
1 à 500 employés (réf.)	18
Plus de 500 employés	20
<b>Secteur</b>	
Public (réf.)	22***
Privé	12
<b>Gains horaires</b>	
Moins de 20,00 \$ (réf.)	20
20,00 \$ à 24,99 \$	18
25,00 \$ ou plus	20

\* différence significative par rapport au groupe de référence (réf.) au niveau de 0,05, \*\*\*, au niveau de 0,001  
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2008.

public était de 22 semaines comparativement à 12 semaines pour celles du secteur privé. C'est une indication supplémentaire que les prestations versées par l'employeur sont un avantage courant et substantiel principalement pour les employées du secteur public.

### Presque toutes les femmes recevant des prestations complémentaires retournent travailler chez le même employeur

La majorité des employeurs qui offrent des prestations complémentaires le font à condition que la mère reprenne son emploi dans des délais fixés et reste au service de l'employeur pendant une période déterminée, sinon elle doit rembourser les prestations (voir

*Programme de PSC*). Par conséquent, les prestations complémentaires versées par l'employeur sont un incitatif important non seulement pour retourner sur le marché du travail, mais aussi pour rester chez le même employeur. En 2008, de toutes les mères occupant un emploi rémunéré avant l'accouchement, 96 % de celles qui touchaient des prestations complémentaires sont retournées chez le même employeur, comparativement à 77 % des mères bénéficiaires de l'assurance-emploi ou du RQAP qui ne recevaient pas de prestations complémentaires et 46 % des mères sans aucune prestation (tableau 4). De plus, alors que presque toutes les mères bénéficiaires de prestations complémentaires reprenaient ou prévoyaient reprendre le

#### Assurance-emploi et RQAP

Depuis janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a remplacé le programme fédéral de l'assurance-emploi pour l'administration des prestations payées aux parents au Québec en cas de naissance ou d'adoption. On trouvera ci-dessous un résumé des prestations et des règles pour les deux programmes en 2009. Des renseignements plus détaillés sur les deux programmes sont disponibles sur les sites Web des gouvernements respectifs ([www.rqap.gouv.qc.ca](http://www.rqap.gouv.qc.ca) et [www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca)).

##### Programme de l'assurance-emploi

###### Mères naturelles

- 15 semaines de congé de maternité
- 55 % des gains moyens jusqu'à un maximum de 42 300 \$ en 2009 (447 \$ par semaine)
- Délai de carence de deux semaines
- Exige 600 heures de travail rémunéré l'année précédente
- Travailleuses autonomes exclues
- Non flexible

###### Pères naturels

- Ne s'applique pas

###### Tous les parents (naturels et adoptifs)

- 35 semaines de congé parental
- Pris par un parent ou partagé entre les deux parents
- Mêmes règles que pour le congé de maternité, mais pas de deuxième délai de carence exigé

##### RQAP (régime de base)<sup>1</sup>

###### Mères naturelles

- 18 semaines de congé de maternité
- 70 % des gains moyens jusqu'à un maximum de 62 000 \$ en 2009 (835 \$ par semaine) (ajusté tous les ans)
- Pas de délai de carence
- Exige des gains d'au moins 2 000 \$ l'année précédente
- Couvre les salariées et les travailleuses autonomes
- Une certaine souplesse<sup>1</sup>

###### Pères naturels

- 5 semaines de congé de paternité

###### Tous les parents (naturels et adoptifs)

- 32 semaines de congé parental pour les parents biologiques, 37 semaines de congé parental pour les parents adoptifs
- Pris par un parent ou partagé entre les deux parents
- Mêmes règles que pour le congé de maternité, sauf en ce qui concerne le taux des prestations : 7 semaines à 70 %, le reste à 55 % pour les parents naturels; 12 semaines à 70 %, le reste à 55 % pour les parents adoptifs

1. Les parents peuvent choisir entre le régime de base et le régime spécial. Pour tous les types de prestations (maternité, paternité, parental ou adoption), le régime spécial offre moins de semaines de prestations (15, 3, 25 et 28, respectivement) à un taux de remplacement du revenu de 75 %.

**Tableau 4 Mères ayant un enfant de moins de 13 mois qui occupaient un emploi rémunéré avant la naissance**

	Mères occupées avant la naissance	Touchant des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP <sup>1</sup>			Pas de prestations payées
		et des prestations complémentaires de l'employeur	mais pas de prestations complémentaires de l'employeur		
<b>Ensemble des mères</b>	<b>299 000</b>	<b>51 100</b>	<b>203 500</b>	<b>44 400</b>	
			%		
<b>Retournées ou prévoient retourner chez le même employeur</b>					
Oui	100	100	100	100	
Non	76	96	77*	46*	
Ne retourneront pas dans les 18 mois	10	F	9 <sup>E</sup>	25 <sup>E</sup>	
	15	F	15	29	
<b>Mères ayant un conjoint</b>			semaines		
Nombre moyen de semaines de congé pour les mères retournant au travail	45,5	47,8	46,3	34,3*	
Nombre moyen de semaines réclamées par les pères <sup>2</sup>	1,9	2,6 <sup>E</sup>	1,6	F	
Nombre moyen de semaines de congé par couple	47,4	50,3	48,0*	37,1*	
			%		
Le couple demandera toutes les prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP disponibles	91	88	93	F	

\* différence significative par rapport au groupe bénéficiant de l'assurance-emploi ou du RQAP et de prestations complémentaires au niveau de 0,05

1. Prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

2. Moyenne en tenant compte de tous les couples. Le nombre moyen de semaines pour les pères demandant les prestations était de sept.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2008.

travail dans les 18 mois suivant l'accouchement, 85 % des mères bénéficiaires de l'assurance-emploi ou du RQAP mais qui n'avaient pas de prestations complémentaires ont déclaré qu'elles retourneraient travailler, contre 71 % des mères sans aucune prestation. Ces constatations vont de pair avec les recherches indiquant que la participation des femmes à la vie active est plus forte dans les pays où les femmes ont accès à des congés payés prolongés, des garderies publiques et d'autres programmes de soutien aux familles (Ronsén et Sundström, 2002). Que ce soit le risque de devoir rembourser ou le souhait de réintégrer la population active, les femmes touchant des prestations complémentaires sont non seulement plus susceptibles de retourner au travail, mais aussi de reprendre l'emploi qu'elles occupaient avant leur congé.

Parmi les mères qui avaient repris ou prévoient reprendre le travail, celles qui recevaient des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP, avec ou sans prestations complémentaires versées par l'employeur, étaient en congé pendant 46 à 48 semaines en moyenne. Cela est, de façon significative, plus long que

pour les femmes n'ayant pas droit à des prestations de congé payé, qui reprenaient le travail après 34 semaines en moyenne. Même si un congé plus long peut occasionner des coûts aux employeurs, le taux élevé de retour au travail correspond au maintien positif de l'effectif.

Les prestations complémentaires versées par l'employeur peuvent diminuer les répercussions financières de la venue d'un enfant, mais étant donné que leur durée est habituellement inférieure à six mois, elles ne peuvent pas influencer sur la durée totale du congé que prend une mère. La majorité des femmes connaissent une perte de revenu quand elles sont en congé, car l'assurance-emploi ou le RQAP verse un maximum de 55 % à 75 % des gains antérieurs. Toutefois, ce niveau de compensation, avec ou sans prestations complémentaires de l'employeur, semble permettre à la plupart des femmes de rester chez elles pendant la majorité de la période des prestations. Les mères admissibles à l'assurance-emploi ou au RQAP doivent demander et utiliser les prestations ou y renoncer. Les résultats laissent entendre que la possibilité d'être à la



maison pendant la première année de vie d'un enfant compense la perte nette de gains. En fait, chez les couples où au moins la mère a droit aux prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP, 9 sur 10 déclarent que la famille demandera toutes les prestations disponibles — sans différence significative entre celles qui bénéficient de prestations complémentaires de l'employeur et celles qui n'en profitent pas. Parmi les couples qui ne demandent pas toutes les prestations disponibles, 50 % déclarent agir de la sorte pour des raisons liées au travail ou parce qu'ils préfèrent retourner au travail.

## Conclusion

Étant donné que 85 % des femmes occupent un emploi rémunéré avant d'accoucher, les employeurs doivent régulièrement gérer les absences à court terme des nouvelles mères et, de plus en plus, des nouveaux pères aussi. Les programmes de congé de maternité et de congé parental payés permettent aux parents de s'absenter de leur emploi pour s'occuper de leur nouveau-né tout en profitant d'un certain niveau de remplacement du revenu. Le programme fédéral de l'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) permettent aux parents de bénéficier de prestations combinées pendant une période pouvant aller jusqu'à un an. De plus, en vertu de tous les codes du travail provinciaux et territoriaux, un emploi chez le même employeur leur est garanti à leur retour au travail (Baker et Milligan, 2005).

Puisque la majorité des parents font partie de la population active, des employeurs ont en place des politiques visant à aider les employés à gérer leurs responsabilités professionnelles et familiales<sup>5</sup>. Certains offrent une prestation supplémentaire de chômage, un régime qui complète les prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du RQAP et, dans certains cas, les prestations de congé parental. Le programme est réglementé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, mais il est financé par les employeurs. Le niveau et la durée du versement des prestations varient d'une entreprise à l'autre. En 2008, une mère sur cinq recevant des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP après la naissance de l'enfant touchait aussi des prestations complémentaires versées par l'employeur. La prestation hebdomadaire moyenne versée à ces mères, d'une durée moyenne de 19 semaines, s'élevait à 300 \$. Cela signifie que beaucoup de prestations complémentaires de l'employeur couvrent seulement la partie du congé de maternité des prestations gouvernementales.

Travailler pour un employeur du secteur public augmente nettement les chances qu'une mère reçoive des prestations complémentaires ainsi que la durée des prestations : 48 % des mères dans le secteur public ont reçu des prestations pour une durée moyenne de 22 semaines, comparativement à 8 % et 12 semaines pour celles dans le secteur privé. Travailler pour une entreprise ayant plus de 500 employés, occuper un emploi au Québec et avoir un salaire horaire de 20 \$ ou plus étaient aussi des facteurs augmentant la probabilité de recevoir des prestations complémentaires de l'employeur.

Parmi les mères bénéficiaires de prestations complémentaires de l'employeur, seulement une sur cinq touchait des prestations pendant six mois ou plus. Par conséquent, seulement une partie de l'ensemble des mères reçoivent un remplacement complet du revenu pour toute la période pendant laquelle elles sont en congé. Que la prestation complémentaire remplace ou non la totalité des gains ou dure pendant toute la période des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP, le programme influe sur la continuité de carrière si bien que 96 % des mères touchant des prestations complémentaires retournaient chez le même employeur.

## Perspective

### Notes

1. Plus de renseignements sur les régimes de PSC pour les congés de maternité et parental sont disponibles sur le site Web de Service Canada (<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ac/employeurs/supplement.shtml>).
2. L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi ne recueille pas d'information sur les prestations complémentaires pour les pères. En outre, le taux de participation et la durée moyenne des congés pris par les pères sont encore considérablement inférieurs à ceux des mères (Marshall, 2008).
3. Les travailleuses autonomes sont exclues.
4. Le nombre médian de semaines variait aussi de 16 à 18 semaines pour la période de 2000 à 2008.
5. Des recherches montrent qu'un tiers des employés se voient offrir au moins un type de programme de soutien familial ou personnel non monétaire comme des garderies sur place, des soins aux personnes âgées, des programmes d'aide aux employés ou de conditionnement physique (Marshall, 2003b).

# Documents consultés

BAKER, Michael, et Kevin MILLIGAN. 2005. *How Does Job-protected Maternity Leave Affect Mothers' Employment and Infant Health?*, Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research, 58 p., « NBER Working Paper Series », n° 11135, <http://www.nber.org/papers/w11135.pdf> (consulté le 27 janvier 2010).

MARSHALL, Katherine. 2008. « Utilisation par les pères des congés parentaux payés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 20, n° 3, automne, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008106/article/10639-fra.htm> (consulté le 27 janvier 2010).

MARSHALL, Katherine. 2003a. « L'avantage du congé parental prolongé », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 15, n° 2, été, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00303/6490-fra.html> (consulté le 27 janvier 2010).

MARSHALL, Katherine. 2003b. « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 15, n° 2, été, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00503/6515-fra.html> (consulté le 27 janvier 2010).

MOLONEY, Joanne. 1989. « Les congés de maternité », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 1, n° 1, été, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/studies-etudes/75-001/archive/e-pdf/2275-fra.pdf> (consulté le 27 janvier 2010).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (RHDCC). 2007. *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*, Ottawa, [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/dfctf/11Conge\\_de\\_Maternite.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/dfctf/11Conge_de_Maternite.shtml) (consulté le 10 février 2010).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (RHDCC). 2005. *Évaluation sommative des prestations parentales de l'assurance-emploi*, janvier, n° HS28-25/2005F au catalogue, Ottawa, [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications\\_ressources/evaluation/2007/sp\\_ah\\_674\\_01\\_05f/page13.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2007/sp_ah_674_01_05f/page13.shtml) (consulté le 27 janvier 2010).

RØNSEN, Marit, et Marianne SUNDSTRÖM. 2002. « Family policy and after-birth employment among new mothers: A comparison of Finland, Norway and Sweden », *Revue européenne de Démographie*, vol. 18, n° 2, juin, p. 121 à 152, <http://www.springerlink.com/content/9yewev2tn66j2bgn/fulltext.pdf> (consulté le 27 janvier 2010).

SERVICE CANADA. 2009. *Guide sur le Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)*, Ottawa, 13 p., <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/sm/psc/documents/psc.pdf> (consulté le 27 janvier 2010).

SERVICE CANADA. 2008. *Sommaire du Programme*, Ottawa, <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sm/psc/060.shtml> (consulté le 27 janvier 2010).

SOCIAL.JRANK.ORG. 2009. *Benefits: New Trends in Employee Benefits*, <http://social.jrank.org/pages/767/Benefits-New-Trends-in-Employee-Benefits.html> (consulté le 2 février 2010).

YEREMA, Richard. 2007. « 2008 Workplace Winners », *Today's Parent*, décembre, [http://www.todayparent.com/lifeasparent/article.jsp?content=20071106\\_161616\\_5136](http://www.todayparent.com/lifeasparent/article.jsp?content=20071106_161616_5136) (consulté le 27 janvier 2010).

ZHANG, Xuelin. 2009. « Gains des femmes ayant des femmes et des femmes sans enfant », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 21, n° 2, été, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009103/article/10823-fra.htm> (consulté le 27 janvier 2010).